知识管理论坛 ISSN 2095-5472 CN11-6036/C
Knowledge Management Forum

E-mail: kmf@mail.las.ac.cn
http://www.kmf.ac.cn

【学术探索】

国外高校数据馆员招聘信息中的人格特征分析

◎张利青 王莹 苑普 韦晶晶
华南师范大学经济与管理学院 广州 510006

摘要：[**目的 / 意义**] 人格特征与工作能力、绩效存在一定的联系，国外数据馆员的招聘信息中经常用人格特征形容词来描述岗位需求，识别数据馆员岗位需要的人格特征，确定各类人格在数据馆员工作中的重要程度，这对我国高校数据馆员的招聘具有参考和借鉴意义。[**方法 / 过程**] 调研 IASSIST 中高校数据馆员的招聘信息，采取网络调查法和内容分析法，从"大五"人格的 5 个因素对应聘者人格特征进行分析。[**结果 / 结论**] 国外高校数据馆员招聘中注重创新、积极能动、善于合作等人格特征，"大五"人格中的外向性人格和开放性人格最受欢迎，我国高校图书馆在数据馆员招聘中应重视人格特征的应用、注重甄别外向性和开放性人格特征。

关键词：数据馆员 人格特征 "大五"人格 高校图书馆 岗位能力
分类号：G251.6

引用格式：张利青，王莹，苑普，等. 国外高校数据馆员招聘信息中的人格特征分析 [J/OL]. 知识管理论坛，2020, 5(2): 82-90[引用日期]. http://www.kmf.ac.cn/p/202/.

1 引言

随着 E-science、开放存取运动的迅速发展，人们对科研数据价值的认识不断深入，高校图书馆也逐渐意识到"数据馆员"在数据采集与整理、数据存储与分析等方面的重要性。

近年来，中外图书馆及相关机构开展了一系列数据馆员培训活动。中国图书馆学会联合其他机构开展了多期"数据馆员培训班"和"数据馆员沙龙"，从理论和技能层面对数据馆员"获取、分析、应用数据"的能力进行培训[1]。国家科技图书文献中心（NSTL）也会定期举办研修班，邀请中外数据管理方面的专家对"数据馆员"进行培训。此外，国际上也有一些数据服务组织为馆员们提供学习和培训渠道，如国际社科信息与技术协会（IASSIST）、公共数据用户协会（APDU）、欧洲社会科学存档委员会（CESSDA）等[2]。会议主题及培训内容多涉及到有关数据馆员进行数据管理的实践、数据

作者简介：张利青 (ORCID：0000-0003-1714-3377)，硕士研究生，E-mail：1847472197@qq.com；王莹 (ORCID：0000-0002-4001-0567)，硕士研究生；苑普（ORCID：0000- 0002-2932-9075），硕士研究生；韦晶晶（ORCID:0000-0003-0182-0484），硕士研究生。

收稿日期：2020-01-07 发表日期：2020-04-08 本文责任编辑：刘远颖

知识管理论坛，2020（2）:82-90
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.008

馆员能力提升、数据馆员职业发展等方面。

数据馆员能力在一定程度上影响科研数据管理的效率，除此之外，人格特质也是影响数据馆员职业发展的因素之一。高校图书馆对数据馆员的技能要求存在差异，普遍来说，高校图书馆要求数据馆员具备数据管理过程中必须的实操性专业技能及沟通技能。人格特质作为一种能力特征也被应用于高校数据馆员的招聘中。国外部分高校图书馆依据岗位实际发展需求，在数据馆员的招聘信息中增加对人格特质的描述，以此招聘到满足岗位需求的合适人选。

为了解数据馆员岗位适配的人格特征，笔者基于心理学领域的“大五”人格理论，对国外高校数据馆员的招聘信息进行分析，提取招聘信息中的人格特征形容词，并进一步探讨数据馆员的“五大”人格分布特点，以期对我国数据馆员的人才招聘提供参考和借鉴。

2 研究综述

2.1 数据馆员岗位能力研究现状

国外学者多用“data librarian（s）”指提供科研数据管理服务的图书馆员，英国联合信息系统委员会 JIS 的一项报告中提出了 4 种与数据相关的角色：数据创造者（data creator）、数据科学家（data scientist）、数据管理者（data manager）、数据馆员（data librarian）。A. Swan 和 S. Brown 认为数据馆员包括所有学科领域中具有科研数据管理能力的人 [3]。

关于数据馆员的岗位能力要求，目前并没有统一、明确的标准，国内外学者对于数据馆员的岗位能力要求的研究也多是基于高校图书馆网站及相关招聘网站分析获取。如通过访问国外 iSchool 联盟及高校图书馆招聘信息发现，数据馆员既要有一定的专业素养与技能，还要有团队协作与沟通等综合能力，同时还需要有一定的批判思维能力 [4-5]。也有研究从数据馆员的知识背景、综合素质、岗位职责、技能要求等几方面对中外数据馆员的职责和能力对比研究分析，认为“技术能力”和“人文社交能力”对数据馆员来说同样重要 [6]。数据馆员的工作职责是提供完善的科研数据服务，需要数据馆员嵌入到科研数据管理的整个生命周期中，协助科研数据的利益相关者完成相关工作 [7]。数据馆员在科研数据生命周期的服务既包括标准制定、管理数据平台和工具、数据管理和维护，还涉及与科研人员的沟通和交流 [8]，并且要与其他学术组织建立合作伙伴关系，协助研究者获得资金支持以及发表成果 [9]。R.ROBIN 等 [10] 结合多年来从事数据馆员工作的经历，在《科研数据馆员手册》中对数据馆员应具备的数据素养、能力和职责进行了规定，他们认为数据馆员不必具有非常强的技术能力，但一定要对计算机、数据库和信息检索工具及语言和编程逻辑等感兴趣，指出非技术类的能力对数据馆员同样重要 [11]。

现有研究多是通过网站调研获取数据馆员职业能力的要求，主要强调数据馆员的技术能力要求，虽有研究提及非技术能力的重要性，但对非技术能力在具体管理过程中的应用并未做深入探讨。人格特质是非技术能力的一个重要方面，对个人能力的实践与开发也产生影响，如创新性、创造性、团队协作与沟通等人格特质，对提升数据馆员的整体综合能力和竞争力十分重要。

2.2 “大五”人格理论及其应用研究

受遗传因素、成长环境、教育背景、社会文化等多种因素的影响，每个人的性格特征与人格特质存在差异，所以自然语言中用来描述人格特征的形容词也具有多样性。L.R. JAMES 和 M.D. MAZEROLLE 等学者在词汇学基础上，构建人格特征维度划分的五因素模型（Five Factor Model, FFM），即“大五”人格 [12]。通过对描述人格特征的形容词进行分析，将人格特征的维度分为以下 5 个因素：外向性 (extraversion)、宜人性 (agreeableness)、公正性 (conscientiousness)、神经质 (neuroticism)、开放性 (openness to experience)[13]。这五大因素中，外向性表现为热情、友好、有活力，同时还具有自信和善社交的特性；宜人性表现为利他、友好、

平易近人并具有同理心，宜人性能促进人们彼此间的了解和交流，建立良好的人际关系；公正性则表现为克制和严谨，与秩序井然、追求目标时的自控能力相关；神经质与消极情绪相关，比如恐惧、悲伤、焦虑、敏感、容易冲动等特性；而开放性不仅仅表示人际交往中开放，更指拥有开阔创新的思维、积极探求的态度。

“大五”人格并不是特定文化背景下的人格结构，而是大部分人类都具有的一般性的人格结构 [14]，是研究者们较为接受的人格模型，目前已有许多研究表明人格特征与工作绩效有相关性。M.K. Mount 和 M.R. Barrick [15] 通过实证研究分析“大五”人格与工作绩效指标的相关性，发现“大五”人格对绩效有一定的预测力，其中公正性是个体绩效稳定而有效的预测源；国内学者对“大五”人格与科研人员工作绩效的相关性进行了研究，发现情绪稳定和开放性与科研人员的任务绩效显著相关，与情境绩效相关的人格维度中，情绪稳定和宜人性的影响显著 [16]。由于员工之间存在一定的人格特征差异，不同的人格特征对工作绩效影响不同，因此招聘单位需要根据人格维度中各维度的重要性，借助“大五”人格分析应聘者的人格五维度的水平 [17]，从而筛选出最有价值的员工维持组织正常运转。通过对招聘广告中形容词的词汇搜索分析发现“大五”人格与员工创造性之间存在联系 [18]，人格特质与其他外在因素共同作用，能够促进员工的创新行为 [19]。R.E. Tokarz 通过对招聘信息的分析，发现图书馆员的“五大”人格中的宜人性和开放性最受重视 [20]。

基于以上研究，笔者对国外高校图书馆的招聘信息进行收集、分析，利用“大五”人格理论开展图书馆员人格特征分析。构建“大五”人格模型（见图 1），由于招聘信息中出现的人格特征描述词汇很少涉及消极情绪，因此将原“大五”人格理论中的“神经质 (neuroticism)”改为积极性质的“情绪稳定（emotionally stable）”：

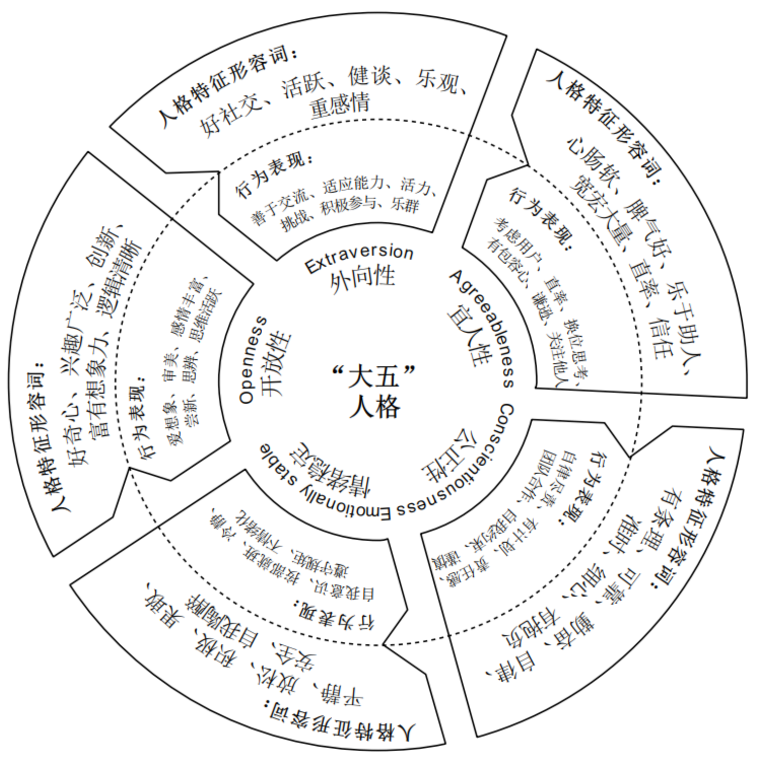


图 1 “大五”人格模型

知识管理论坛，2020（2）:82–90
DOI：10.13266/j.issn.2095–5472.2020.008

3 研究步骤及数据来源

国际社会科学信息服务与技术协会（International Association for Social Science Information Services & Technology，IASSIST）是支持社会科学研究与教学的专业国际组织，在“Jobs Repository”（招聘信息库）栏目中发布自2005年以来有关研究数据支持与服务的岗位，其中包括大量数据馆员的招聘信息[21]。笔者选取该网站的招聘信息为数据来源，利用爬虫技术获取2015年1月1日-2019年11月13日近5年发布的招聘信息。使用内容分析法对招聘信息作进一步分析，全面解读并确定各招聘单位的职位名称、岗位需求及其人格特征。在职业名称方面，除了“data librarian”，国外高校数据馆员招聘信息中出现的职位名称还有：“research data management librarian”“data services specialist”“data services librarian”“data analysis librarian”“data visualization librarian”“science & engineering data librarian”“social science data librarian”等，主要包括数据馆员、数据分析馆员、特定学科的数据馆员3大类。在人格特征方面，选取仅包括用于描述数据馆员候选人的人格特征形容词，如“creative”“innovation”等词，不包括对数据馆员的技术等硬性指标的描述词汇。在此基础上使用“大五”人格因素模型对已经识别的数据馆员的人格特征进行编码，以识别数据馆员招聘中受关注的人格特征。

4 国外高校数据馆员招聘信息分析

笔者在IASSIST网站上共获取286条关于数据馆员的招聘信息，初步筛选去掉11个重复记录后，对剩下的275条数据记录在Excel表格中，对每个招聘信息进行详细的阅读筛选，人工剔除了银行、档案馆、国际组织、研究机构等其他组织机构的数据馆员的招聘信息，只保留高校图书馆数据馆员的招聘信息，最终获取有效数据218条。

4.1 描述人格特征的形容词分析

4.1.1 招聘信息中人格特征词汇的使用数量

在218条招聘信息中，有50.46%（n=110）的招聘信息中出现了人格特征形容词，49.54%（n=108）的招聘信息中没有对所需数据馆员的人格特征做出明确要求。这表明，近一半的招聘者要求数据馆员不但要具备相关的知识背景与工作能力，还期望应聘者具备适应岗位的人格特征，凸显了人格特征在数据馆员招聘中的重视程度。

在110份使用人格特征形容词的招聘信息中，共出现了33个描述人格特征的形容词，总出现频数302次，平均每条招聘信息使用2.72个人格特征形容词。在全部218条数据馆员招聘信息中，平均每条招聘信息使用1.39个人格特征形容词。

其中，印第安纳大学Ruth Lilly医学图书馆的数据馆员招聘信息中有5个人格特征形容词，“The Ruth Lilly Medical Library seeks an enthusiastic, flexible, proactive, service-oriented, and innovative individual for the position[22]”，是出现人格特征形容词最多的单条招聘信息，该条招聘信息中数据馆员的工作内容是科研研究支持与服务，数据馆员需协助学者或科研团队在医学临床及护理中的科学研究，并为学生和教职工提供数据服务。数据馆员招聘信息中的人格特征形容词与其工作内容和岗位特点密切相关，高校图书馆根据人格特征能方便、快速地筛选候选人，高效寻求到符合需求的数据馆员。已有研究表明人格特征对信息科学专业人员的工作绩效和工作满意度产生影响[23]，具备高校图书馆招聘中要求的人格特征的数据馆员，在工作中将会有更大的主动性，为图书馆创造更多价值，实现双赢。

4.1.2 数据馆员招聘中偏好的人格特征

在数据馆员的招聘信息中，最常用的人格特征形容词是“innovative：创新的”（n=61）、“dynamic：能动的”（n=31）、“collaborative：合作的”（n=31）、“service-oriented：服务

至上的”（n=22）、“engaged：积极投入的”（n=20）、“creative：有创造力的”（n=20），这些人格特征形容词都出现了 20 次以上。人格特征形容词出现 10 次以上的共有 10 个（见图 2），这些人格特征形容词共计被使用 246 次，占全部人格特征形容词出现次数的 81.46%。这说明，具备以上人格特征的应聘者，更具备胜任高校数据馆员岗位的特质，在招聘中更受欢迎。

“innovative”“dynamic”“collaborate”是数据馆员招聘信息中被使用次数最多的形容词（>30 次），通过对使用这 3 个形容词的招聘信息的解读，概括出高校数据馆员岗位的主要职能，具体如表 1 所示：

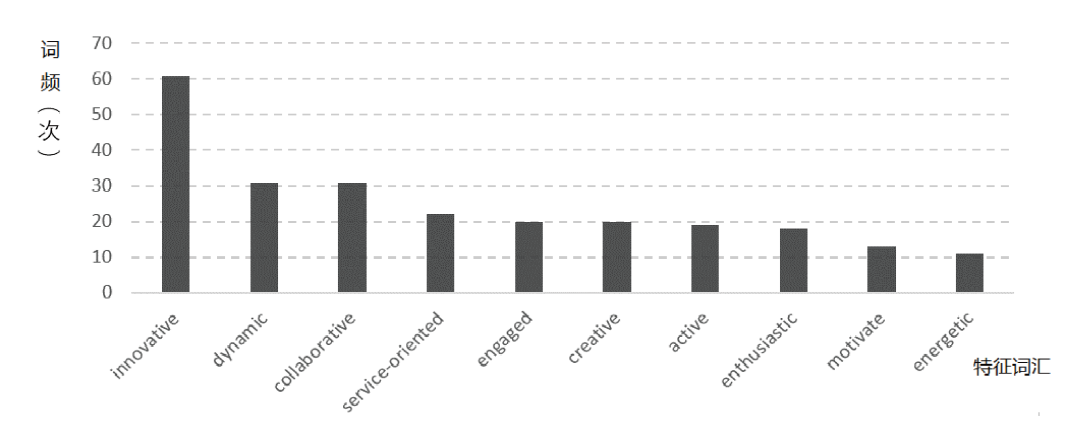


图 2 数据馆员招聘信息中人格特征描述词汇词频分布情况（n>10）

表 1 招聘信息中高校数据馆员的主要职能描述词汇

英文词汇	中文释义	英文词汇	中文释义
subject liaisons	学科联络员	data services	数据服务
metadata	元数据	scholarly communication	学术交流
emerging research	前沿研究	access services/ circulation	访问服务或流通
emerging technologies	新兴技术	student success	学术成就
collection development	馆藏发展	information technology	信息技术
personalized service	个性化服务	subject technical expert	学科技术专家
creative activities	创意活动	resource promotion	资源推广

“innovative: 创新的”在数据馆员的招聘中被使用了 61 次，用以描述的数据馆员岗位的职能包括: 个性化服务 (n=19)、学科联络员（n=18）、学科技术专家（n=17）、创意活动（n=10）、前沿研究（n=13）、数据项目 (n=13)、资源推广（n=7）、新兴技术（n=6）学术成就（n=3）、元数据（n=1）。可以看出，数据馆员在进行日常的工作过程中需要根据用户需求进行个性化的服务，且需要与相关技术人员和各个学科专家进行交流与合作，共同促进学科资源的教育推广和新技术的普及与应用，同时数据馆员的技术能力和学术成就会影响其在实际工作中的效果，这些过程都需要数据馆员具备创新能力。

“dynamic：能动的”在数据馆员的招聘信息中被使用了 31 次，用以描述的数据馆员岗位的职能包括: 学科联络员（n=8）、数据服务（n=7）、元数据（n=6）、学术交流（n=3）、前沿研究（n=3）、访问服务或流通（n=2）、新兴技术（n=1）、

知识管理论坛，2020（2）:82-90
DOI：10.13266/j.issn.2095-5472.2020.008

学术成就（n=1）、馆藏发展（n=1）。可以看出，数据馆员在进行科研数据管理过程中需要与其他学者或专家联络，需要“能动”这一人格特征，要求数据馆员自觉能动地参与数据服务，并主动学习掌握与数据保存管理相关的元数据知识。

“collaborative：合作的”在数据馆员的招聘信息中被使用了 31 次，用以描述的数据馆员岗位的职能包括：学科联络员（n=7）、数据服务（n=7）、学术交流（n=5）、信息技术（n=2）、访问服务或流通（n=2）、emerging research 前沿研究（n=2）、馆藏发展（n=2）、元数据（n=1）。可以看出，数据馆员的工作是一个合作的过程，需要“合作”这一人格特征，在科研数据管理中数据馆员需要与科研人员和专家、其他图书馆员、其他科研机构进行合作。

4.2 数据馆员的“大五”人格分析

根据“大五”人格的描述，在对逆向因素“神经质 (neuroticism)”正向转化成“情绪稳定（emotionally stable）”后，笔者将 302 个形容词的人格特征划分为以下 5 个维度（见图 3）：36.42% 的外向性（n=110）、32.12% 的开放性（n=97）、21.85% 的公正性（n=66）、8.94% 的宜人性（n=27）、0.67% 的情绪稳定性（n=2）。国外高校图书馆在数据馆员的招聘中，最看重的人格特征因素为外向性与开放性，其次是公正性，宜人性较少受到关注，情绪稳定几乎不受关注。

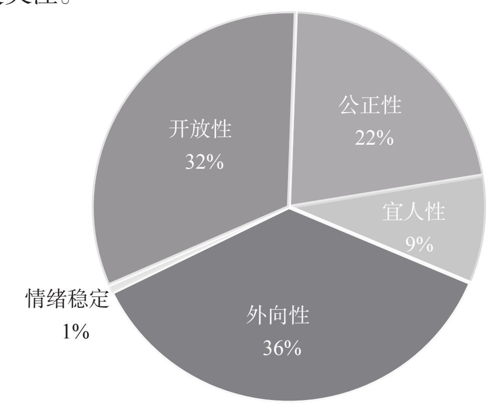


图 3 数据馆员“大五”人格分布

数据馆员招聘信息中的人格特征形容词体现不同的人格特质。根据“大五”人格对招聘信息中的 33 个不同人格特征形容词进行整理与分类后，结果如表 2 所示：

表 2 数据馆员的“大五”人格与人格特征形容词

外向性		公正性		宜人性		情绪稳定		开放性	
dynamic	31	collaborative	31	motivate	13	optimistic	2	innovative	61
engaged	20	service-oriented	22	proactive	6			creative	20
active	19	flexible	5	efficient	3			forward-thinking	5
enthusiastic	18	cooperative	3	user-focused	2			analytical	3
energetic	11	coordinated	3	widely-recognized	1			talented	3
excited	3	responsive	1	accomplished	1			artistic	2
passionate	3	team-oriented	1	organized	1			intelligent	1
social	3							inventive	1
outgoing	2							distinguished	1
合计	110	合计	66	合计	27	合计	2	合计	97

4.2.1 外向性人格在数据馆员招聘中最受欢迎

从人格特征上看，拥有外向性人格特质的数据馆员是积极活跃的 (dynamic/active)、投入的 (engaged)、热情的 (enthusiastic/excited/passionate)、有活力的（energetic）、社交的（social）、外向的（outgoing）。在行为表现上，

拥有外向性人格特质的数据馆员主动性强，能积极参与科研数据管理的各项环节，善于交际，不惧挑战，有较强的适应能力。

4.2.2 开放性人格是数据馆员非常重要的人格特质

从人格特征上看，拥有开放性人格特质的数据馆员是有创造力的 (innovative/ creative/ inventive)、有前瞻性的 (forward-thinking)、善于分析的 (analytical)、有才华的 (talented)、有艺术审美的 (artistic)、聪明的 (intelligent)、敏感的 (responsive)、杰出的 (distinguished)。在行为表现上，拥有开放性人格特质的数据馆员有较强的创新能力，思维活跃，辩证思维能力比较强，符合图书馆数据创新服务的特质要求。国外高校图书馆在数据分析馆员的招聘中关注应聘者是否有一定的分析与审美能力，这与职业描述中的数据分析与可视化工作内容相一致。

4.2.3 部分数据馆员招聘中关注公正性人格

从人格特征上看，拥有公正性人格的数据馆员是善于合作的 (collaborative/ cooperative/ team-oriented)、乐于服务用户的 (service-oriented/ user-focused)、灵活应变的 (flexible)、协调的 (coordinated)。在行为表现上，拥有公正性人格的数据馆员责任感强，自我约束能力强，在团队合作中能有较好的表现。

4.2.4 数据馆员招聘中较少关注宜人性人格

从人格特征上看，拥有宜人性人格的数据馆员是内心驱动力强的 (motivate)、主动的 (proactive)、高效的 (efficient)、有组织的 (organized)、被认可的 (widely-recognized)、有修养的 (accomplished)。在行为表现上，拥有宜人性人格的数据馆员善于换位思考、有包容心，能快速、准确理解用户的需求。

4.2.5 情绪稳定人格不是数据馆员必备的人格特质

数据馆员的岗位不适合神经质人格特征的人群，如果要从事数据馆员的岗位，情绪上必须是稳定的，态度上必须是积极的 (optimistic)。但是具有情绪稳定性人格的数据馆员在具体的人格特征中体现为平静、果敢、冷静、放松等，在行为表现上情绪稳定性人格群体倾向于按部就班、顺其自然的工作方式，主动性和创造性不足。因此情绪稳定人格不是数据馆员必备的人格特质。

5 对我国高校数据馆员招聘的启示

我国高校数据馆员发展起步较晚，尚没有形成岗位制度。随着我国科研数据开放共享的不断深入，对高校图书馆科研数据管理人才队伍的要求也更加严格，高校图书馆人才队伍的建设将直接影响科研数据开放共享的质量和效率。数据馆员是新形势下具有科研数据管理能力的综合性人才，担负着高校数据馆员职能转型的重任，本研究对我国高校数据馆员招聘具有启示作用。

5.1 重视人格特征在数据馆员招聘中的应用

对高校图书馆来说，在招聘过程中除了对数据馆员“数据采集、数据处理、数据应用”等技术方面做硬性要求外，还要重视数据馆员具备的人格特征是否符合岗位发展需求。高校图书馆需要对数据馆员招聘信息中涉及到人格特征的部分进行完善，对不同岗位数据馆员需要具备的人格特征进行具体化和特定化处理，制定符合某一岗位的最佳人格特征能力要求，完善数据馆员招聘体制。

将人格特征纳入到数据馆员的招聘过程中，一方面，在数据馆员招聘信息中增加人格特征的形容词，对具备符合岗位要求的数据馆员进行一次筛选；另一方面，按照岗位需求，对进入面试阶段的数据馆员进行人格特征的测试，进行二次筛选。这样，既能够帮助高校图书馆快速找到符合岗位发展的数据馆员；同时，应聘者可以根据数据馆员招聘信息中关于数据馆员人格特征的能力要求，对自己是否具备符合这一岗位的人格特征进行评判，进而对所选的岗位进行取舍，有效提高双方的时间效率。

5.2 注重对外向性、开放性人格特征的有效甄别

外向性和开放性的人格特征在国外高校数

知识管理论坛，2020（2）:82–90
DOI：10.13266/j.issn.2095–5472.2020.008

据馆员招聘中最受欢迎，其次是公正性人格，宜人性人格因素在数据馆员的工作中也有一定的体现。开放性和外向性适用于与他人互动的岗位，数据馆员在实际科研数据管理服务过程中，不仅需要具备保存、应用数据等实际操作技能，还需要与校内外科研人员、组织中的同事以及外部机构进行沟通，进行项目合作与数据共享利用协商，有时甚至要与其他国家的高校进行合作，这就需要数据馆员具备一定的外向性、开放性人格特点。

拥有外向性和开放性人格特征的人也具有一定的创新性和积极性，这与高校图书馆发展方向相一致，图书馆是一个生长的有机体，面对内外环境的变化，创新是图书馆发展的必然，大数据环境下用户的数据服务需求升级，意味着图书馆在数据领域要参与新的分工，富有创新能力的数据馆员会更快适应新挑战，有利于图书馆变革的实施；积极性能够让数据馆员对信息服务和用户研究方向感兴趣，同时在他们快速学习新工具和技术的过程中起到推动作用。

因此高校图书馆在进行数据馆员的招聘时，尤其要注重对具备外向性和开放性人格特征的数据馆员加以甄别，以便能够找到符合数据馆员岗位需求的最佳人选。

6 结语

研究发现，国外高校数据馆员招聘中比较关注创新、积极能动、善于合作等方面的人格特征。“创新”人格特征与高校图书馆数据馆员发展方向一致，图书馆是一个生长的有机体，面对内外环境的变化，创新是图书馆发展的必然；“积极能动”“善于合作”等人格特征与数据馆员岗位能力需求相符，数据馆员的工作需要从用户需求出发，既要保存和管理科研数据，也要进行项目合作与数据共享利用的协商。在“大五”人格中，开放性和外向性人格因素最受欢迎，其次是公正性人格，宜人性人格因素在数据馆员的工作中也有一定的体现，但是情绪稳定人格不是数据馆员必备的人格特质。通过对人格特征的分析，既能帮助应聘者发现适合自己的岗位，也能有效帮助组织机构招聘到合适的人选。我国高校图书馆应注重在数据馆员招聘中应用人格特征，在招聘中增加人格测试环节，注重对外向性、开放性人格特征的有效甄别。我国高校数据馆员的发展还处于起步阶段，对数据馆员的能力要求需要结合各高校图书馆具体的发展状况而定。

本研究仍存在一些不足，如只分析了IASSIST 近 5 年的高校数据馆员的招聘信息，在研究样本的多样性上有待扩展。本研究分析了国外高校数据馆员招聘信息中使用的“大五”人格特征，但不同组织机构对数据馆员的人格特征能力要求与高校图书馆是否一致还有待探讨的。除此之外，“大五”人格在数据馆员实际工作中对工作绩效的影响，也需要进一步的实证研究与分析。

参考文献：

[1] 2018 图书情报高级培训班 . 关于举办第 6 期中国数据馆员研讨班的通知 [EB/OL]. [2018-09-04]. http://peixun2018.csp.escience.cn/dct/page/70010.

[2] 肖潇 , 吕俊生 .E-science 环境下国外图书馆科学数据服务研究进展 [J]. 图书情报工作 , 2012, 56(17):53-58, 114.

[3] SWAN A, BROWN S. The skills, role and career structure of data scientists and curators: an assessment of current practice and future needs[J]. Nieuwsbrief spined, 2008, 22(7):20-22.

[4] 李志芳 . 国外 iSchool 联盟高校图书馆科研数据管理调查 [J]. 图书馆论坛 , 2017, 37(10):121-130.

[5] 高珊 , 卢志国 . 国外数据馆员的能力需求与职业教育研究 [J]. 图书馆 , 2015(2):65-69, 75.

[6] 魏来 , 郑华敏 . 国内外数据馆员能力要求比较研究 [J]. 图书情报工作 , 2018, 62(10):18-24.

[7] MARTIN E R. Highlighting the informationist as a data librarian embedded in a research team[J]. Journal of eScience librarianship, 2013, 2(1):1-2.

[8] GOLD A. Cyber infrastructure, data, and libraries, part 1: a cyberinfrastructure primer for librarians[EB/OL]. [2019-11-04]. http://www.dlib.org/dlib/september07/gold/09gold-pt1.html.

[9] NITECKI D A, DAVIS M E K. Expanding academic



librarians' roles in the research life cycle[J]. Information science & library science, 2019, 69(2):117-125.

[10] ROBIN R, JOHN S. The data librarian's handbook[M]. London: Facet Publishing, 2016:177.

[11] SEMELER A R, PINTO A L, ROZADOS H B F. Data science in data librarianship: core competencies of a data librarian[J]. Journal of librarianship and information science, 2019, 51(3):771-780.

[12] JAMES L R, MAZEROLLE M D. Personality in work organizations[M]. 丁彪，李永鑫，译 . 上海：上海财经大学出版社，2005.

[13] 齐立滢 .“大五”人格理论在人力资源管理中的应用 [J]. 人口与经济，2009(S1):105-106.

[14] 邓旭芝，王有智 . 从进化心理学视角看大五人格的适应性 [J]. 四川师范大学学报（社会科学版），2017, 44(6):122-127.

[15] MOUNT M K , BARRICK M R . Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited: The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis[J]. Personnel psychology, 1998, 51(4):849-857.

[16] 吕伟萍 . 大五人格与科研人员工作绩效的相关性研究 [J]. 中国人力资源开发，2011(8):103-106.

[17] 李洋 .“大五”人格在招聘中的作用探微 [J]. 心理技术与应用，2013(4):26-29.

[18] CHRISTENSEN B, DREWSEN L K, MAALOE J. Implicit theories of the personality of the ideal creative employee[J]. Psychology of aesthetics, creativity, and the arts, 2014, 8(2): 189-197.

[19] 于海云，向娇娇 . 创造性人格对员工创新行为的影响 [J]. 技术经济，2019, 38(2):72-80.

[20] TOKARZ R E. Creative, innovative, and collaborative librarians wanted: the use of personality traits in librarian job advertisements[EB/OL]. [2020-05-25]. https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2463/.

[21] Job postings[EB/OL]. [2019-11-24]. https://iassistdata.org/resources/jobs /all.

[22] Research data & impact librarian[EB/OL]. [2019-12-11]. https://iassistdata.org/resources/jobs/7820.

[23] WILLIAMSON J, PEMBERTON A, LOUNSBURY J. An investigation of career and job satisfaction in relation to personality traits of information professionals[J]. The library quarterly, 2005, 75(2):122-141.

作者贡献说明：

张利青：确定论文思路，收集与分析数据；

王　莹：整理与分析数据，撰写论文；

苑　普：收集与整理文献，撰写与修改论文；

韦晶晶：收集与整理文献，撰写与修改论文。

An Analysis of the Personality Characteristics of Foreign University Data Librarians Based on the "Big Five" Personality

Zhang Liqing Wang Ying Yuan Pu Wei Jingjing

School of Economics and Management, South China Normal University, Guangzhou 510006

Abstract: [Purpose/significance] Personality adjectives are often used to describe job requirements in the recruitment information of foreign data librarians. These personality characteristics have a lot to do with the matching ability of the data librarian. It is of great significance to identify the personality characteristics of data librarians and determine the importance of all kinds of personality in the work of data librarians for the recruitment of university data Librarians in China. **[Method/process]** To investigate the recruitment information of university data librarian in IASSIST, and to analyze the personality characteristics of the candidates from the five factors of the "Big Five" personality by using the methods of network investigation and content analysis. **[Result/conclusion]** In the recruitment of foreign university data librarians, personality characteristics such as innovation, initiative, and cooperation are emphasized. Extroverted personality and open personality among the "Big Five" personality are the most popular. We should pay attention to the application of personality characteristics and focus on the identification of extroversion and openness in China.

Keywords: data librarian personality characteristics Big Five personality academic library post ability